

ПРИЛОЖЕНИЕ №2 к
Коллективному договору
СПб ГБПОУ «АК»

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ**

Санкт-Петербург
2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников СПб ГБПОУ «АК» (далее Положение) разработано в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по здравоохранению Санкт-Петербурга от 28 июня 2016 г. N 252-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных комитету по здравоохранению» (далее – Методические рекомендации), распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256".

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов, служащих (технических исполнителей), а также рабочих, осуществляющих в СПб ГБПОУ «АК» (далее по тексту - «Колледж») трудовую деятельность на основании заключенных с Колледжем трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Колледжа (далее по тексту – «Работники»).

1.3. Настоящее Положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в Колледже как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, так и на работников, занятых в Колледже по совместительству внешнему или внутреннему.

1.4. В настоящем Положении под основным местом работы понимается учреждение (организация), в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность, которое ведёт и хранит его трудовую книжку.

1.5. Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

1.5.1. В настоящем Положении под внутренним совместительством понимается трудовая деятельность работника, занимающего в Колледже должность, предусмотренную штатным расписанием, по профессии, специальности или должности, за пределами нормального рабочего времени по основному договору, на основе заключенного работником с Колледжем дополнительного трудового договора.

1.5.2. В настоящем положении под внешним совместительством понимается трудовая деятельность в Колледже работника, занимающего штатную должность по основной работе в другой организации.

1.6. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Колледжа.

1.7. Оплата труда работников Колледжа включает в себя:

1.7.1. Заработную плату, состоящую из должностного оклада, а также надбавок и доплат к нему.

1.7.2. Стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение работниками трудовых функций, производимые сверх должностного оклада, устанавливаются локальными нормативными актами, коллективным договором.

2. Система оплаты труда работников

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.1.1. В Колледже устанавливается повременная - премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.1.2. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.1.3. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам Колледжа дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций в виде единовременных (разовых) выплат.

2.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами с учетом показателей и критериев эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

2.2. Объем учебной нагрузки преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже.

2.2.1. Право распределять учебную нагрузку преподавателей предоставлено руководителю структурного подразделения, который несет ответственность за реальность её выполнения каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

2.2.2. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и количества часов по учебным планам и программам.

2.2.3. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.2.4. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

2.2.5. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководящими и другими работниками Колледжа, определяется работодателем, не более 720 часов:

- вне основного рабочего времени при заключении с работником трудового договора по внутреннему совместительству;
- в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

2.2.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

2.2.8. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.2.9. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

2.2.10. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.2.11. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

2.2.12. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.2.13. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки.

2.2.14. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.2.15. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.2.16. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

2.2.17. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

2.2.18. При уменьшении количества часов по учебным планам, сокращении количества обучающихся, групп педагогическая нагрузка преподавателей уменьшается.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличении или снижении) а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.3. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;
- преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх установленной годового объема учебной нагрузки.

2.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением годовой педагогической нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3. Заработная плата работников и порядок ее исчисления

3.1. В Колледже для расчета заработной платы применяются следующие термины:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- окладная система оплаты труда (далее ОСОТ) – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
- базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- фонд оплаты труда (далее ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд надбавок и доплат (далее ФНД) составляет не более 30 % от ФОТ - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высоко-

кое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

Колледж в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Доплаты, надбавки и премии директору Колледжа устанавливаются в порядке, определенном Комитетом по здравоохранению Санкт-Петербурга.

Заработная плата работников максимальным размером не ограничивается.

Коэффициент масштаба управления (К4) определяется в зависимости от отнесения образовательного учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителей.

Оплата труда работников по совместительству, по замещающим должностям и т.д., а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям, а также по должности, занимаемой в процессе совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.2. Схема для расчета должностного оклада работников Колледжа регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 и постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. №256. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

3.2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1, \text{ где}$$

Bo – размер базового оклада работника;

B - Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт – Петербурга»;

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

При расчете заработной платы применяется коэффициент образования, соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности.

В случае если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент образования, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

В случае если к занятию общеотраслевых должностей были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от основного профиля деятельно-

сти (например, на должность экономиста – лица с инженерным образованием) устанавливается коэффициент образования, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

Тарифно-квалификационные характеристики для руководителей, специалистов и служащих (в т.ч. требования по уровню образования и стажу работы) установлены в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда РФ № 37 от 21.08.1998г.

При формировании должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационные требования к должностям которых предполагают возможность наличия как среднего профессионального образования, так и среднего (полного) общего образования, применяется коэффициент образования 1,04 - при наличии среднего (полного) общего образования и коэффициент, от 1,28 до 1,3 - при наличии среднего профессионального образования (или при наличии любого высшего профессионального образования).

Коэффициент уровня образования применяется при получении образования или восстановлении документов об образовании с момента предоставления соответствующих документов.

3.2.2. Повышающие коэффициенты.

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты.

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

3.2.3. Коэффициент стажа (К2).

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо предоставления сведений о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке либо предоставления сведений о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Работникам, вступившим в трудовые отношения до 01.01.2018, в стаж работы включается также время работы в государственных учреждениях здравоохранения.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников:

- педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам колледжа, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Изменение размеров коэффициента стажа работы и должностных окладов при изменении стажа работы производится - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента стажа работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в колледже, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.2.4. Коэффициент специфики работы (К3).

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению №256 и на основании распоряжения Комитета по здравоохранению в размере 0,15.

Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышающий коэффициент - коэффициент специфики работы устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики педагогическим работникам за воспитательную работу в размерах 0,25-0,35 от базового оклада устанавливается всем педагогическим работникам.

Коэффициент специфики за применение в образовательном процессе новых технологий 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам на основании утвержденных в колледже критериев оценки применения новых технологий.

Коэффициент специфики работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы.

3.2.5. Коэффициент квалификации работника (К4).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014г.г. N 276 "Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук), удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Постановлению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведом-

ственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Изменение размеров коэффициента квалификации и должностных окладов производится в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания "Народный учитель" и "Заслуженный учитель" - со дня присвоения почетного звания;
- при присвоении квалификационной категории – с даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;
- при присуждении ученой степени с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Коэффициент квалификации за ученую степень доктора наук устанавливается с момента принятия решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук.

Коэффициент квалификации за ученую степень кандидата наук устанавливается с момента принятия решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

Коэффициент квалификации при получении образования или восстановлении документов об образовании устанавливается с момента предоставления соответствующих документов.

3.2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель».

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения
Руководители 2-го уровня	заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения; главный бухгалтер.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерий и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер, начальник ОК

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук.} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6}, \text{ где}$$

О рук. – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

3.2.7. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}, \text{ где}$$

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 -коэффициент стажа (общий стаж работы по занимаемой должности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

3.2.8. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4}, \text{ где}$$

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий стаж работы по занимаемой должности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

3.2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения, определен в Общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем

суммирования тарифной ставки (оклада) согласно приложению 5, определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанные в приложении 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга.

При этом в случае наличия у рабочего образовательного учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов в соответствии со статьей 4 Закона.

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Должностной оклад по вакантной должности для руководителей, специалистов и служащих устанавливается на уровне базового оклада, с учетом всех коэффициентов специфики, установленных в образовательном учреждении.

По вакантным ставкам рабочих должностной оклад устанавливается исходя из минимального разряда тарифной сетки, установленного для данной должности настоящими Методическими рекомендациями и Положением.

3.4. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников Колледжа, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующей вакантной должности, на коэффициент 1,2 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы, установленный распоряжением Комитета по здравоохранению.

3.5. Заработная плата работников Колледжа включает в себя следующие виды выплат:

3.5.1. Должностной оклад;

3.5.2. Доплаты к должностному окладу: доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

3.5.3. Стимулирующие выплаты.

3.6. Должностные оклады по должностям работникам Колледжа устанавливаются на основании тарификационных листов, подписанных тарификационной комиссией Колледжа.

Изменение должностного оклада по тарификации производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа,

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,

- при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссией,

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени,

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Доплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты к должностному окладу (далее – дополнительные выплаты к должностному окладу) устанавливаются работнику в индивидуальном порядке приказом директора Колледжа. Дополнительные выплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

3.7.1. В течение срока действия трудового договора дополнительные выплаты к должностному окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом директора Колледжа в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

3.7.2. Введение и увеличение размеров дополнительных выплат к должностному окладу производится в соответствии с датой соответствующего приказа директора Колледжа.

3.7.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, дополнительные выплаты к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

3.8. Дополнительные выплаты к должностному окладу устанавливаются работникам приказом директора Колледжа. При ухудшении качества работы такие выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены.

3.8.1. В случаях, если в соответствии с законодательством РФ и настоящим положением дополнительная выплата к должностному окладу предусматривается в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из должностного оклада работника без учета других выплат.

3.9. Преподавателям, принятым на работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год начисление заработной платы производится за фактически отработанные часы. Стоимость 1 часа определяется согласно Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. N 256 (приложение № 8). В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3.10. Для педагогических работников, привлекаемых на хозрасчетных циклах начисление заработной платы производится за фактически отработанные часы. Стоимость 1 часа определяется на основании расчета стоимости хозрасчетного цикла.

3.11. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

3.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ).

4. Надбавки к должностному окладу

4.1. Работникам Колледжа могут устанавливаться стимулирующие выплаты к должностному окладу на основании Положения о доплатах к должностному окладу работников, принятому работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

5. Доплаты к должностному окладу

5.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, работникам Колледжа устанавливаются на основании Положения о доплатах к должностному окладу работников, принятому работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

6. Материальное поощрение работников

6.1. Премирование работников Колледжа обусловленного выполнением показателей результативности (эффективный контракт), осуществляется в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам, принятому работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

6.1.1. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничиваются.

7. Выплата заработной платы, иных платежей

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на расчётный счет, открытый в Северо-Западном банке ПАО Сбербанк России, либо на счет в другом банке по письменному заявлению работника.

7.3. Заработная плата начисляется и выплачивается работникам каждые полмесяца за отработанное время:

- не позднее 27 числа за отработанное время с 1 по 15 число текущего месяца;

- не позднее 12 числа последующего месяца – полный расчёт за предыдущий месяц.

7.4. Вновь принятым работникам начисление и выплата заработной платы за отработанное время производится в ближайшую дату выплаты заработной платы, а затем в порядке указанном в п.п. 7.3.

7.5. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, производится накануне этого дня.

7.6. Индексация заработной платы работников колледжа производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.8. При прекращении действия трудового договора с работником окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате и иным выплатам производится в

последний день работы путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банке.

7.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.10. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Колледжа.

7.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособия по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляются на стимулирующие выплаты и премирование работников.

7.12. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, с учётом мнения профкома первичной профсоюзной организации, работникам может выплачиваться материальная помощь в соответствии с Перечнем об оказании материальной помощи работникам.

8. Заключительные положения

8.1. Положение является локальным нормативным актом Колледжа, устанавливающим систему оплаты труда работников и неотъемлемым приложением к коллективному договору.

8.2. С учётом финансово-экономического состояния Колледжа, в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, в части улучшения положения работников, которые согласовываются и утверждаются сторонами социального партнёрства в порядке, предусмотренном при заключении коллективного договора.